RAPPORT DU COMITÉ D'ORIENTATION LINGUISTIQUE

LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

- DEUXIÈME ÉTAPE -

- Analyse des faits (1975-1981)
- Conclusions
- Recommandations 1981

PRÉSENTÉ PAR

DIANE TÉTREAULT
DIRECTRICE DU SERVICE LINGUISTIQUE

À

SOL KASIMER
DIRECTEUR GÉNÉRAL PAR INTÉRIM
DU YMCA DE MONTRÉAL

LE 9 JUIN 1981

TABLE DES MATIÈRES

I. NOUS DEVONS ÉLABORER LA DEUXIÈME ÉTAPE DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

Le YMCA de Montréal a considérablement changé son image depuis six (6) ans. L'adoption d'une politique linguistique en 1975 et sa mise en application ont permis au YMCA de mieux s'intégrer au milieu montréalais. Aujourd'hui, nous constatons que presque la moitié du personnel est francophone.

La présence des deux cultures principales au sein de l'organisme a incité l'Association à étendre son action dans les communautés francophones: de nouveaux programmes ont vu le jour, la langue de travail est le français, notre rôle d'agent de développement communautaire est reconnu, la représentativité multiculturelle des bénévoles est un critère respecté, etc. Six (6) ans d'efforts soutenus ont donné au YMCA la possibilité d'être à l'image de son milieu.

Le rapport* qui suit précise clairement les lacunes et les réussites. Il démontre entre autres que 1981 sera l'année de la deuxième étape de la politique linguistique. Il propose un plan d'action concret pour améliorer notre action communautaire.

Notre succès sera à la mesure de l'engagement que nous prendrons.

* Les statistiques citées dans ce rapport proviennent:
- d'une analyse faite par le service linguistique en 1979;
- de Statistiques Canada - 1976.

II. OÙ EN SOMMES-NOUS APRÈS SIX ANS?

A. Le YMCA reflète les deux cultures et les deux langues principales de Montréal

L'adoption de la politique linguistique du YMCA de Montréal le 15 septembre 1975 a amené divers changements au sein de l'Association. Six années d'organisation et de mise en marche de différents programmes ont changé l'image du YMCA. Le désir de mieux desservir la communauté montréalaise a permis à l'Association d'établir des moyens d'action efficaces et représentatifs des divers milieux de notre métropole.

Les objectifs de cette politique linguistique étaient clairs. L'Association se devait d'être le reflet des deux cultures principales de Montréal dans la mise au point de la mission sociale et des programmes. L'Association se voulait le reflet des deux langues principales de Montréal dans la marche des affaires internes et externes.

C'est ainsi qu'on a établi une stratégie en ce qui concerne le personnel, les conseils et les comités, la planification, les relations extérieures. Six années se sont écoulées depuis ce 15 septembre 1975 et une deuxième étape s'amorce. Pour mieux cerner ces nouveaux défis des années 80, il faut se pencher sur le cheminement parcouru.

B. Le personnel a changé

Les efforts déployés depuis six ans au niveau du personnel ont apporté des résultats concrets. Le tableau ci-dessous montre bien l'effort soutenu au niveau des employés à plein temps et à temps partiel:

1. Capacité de travailler dans les deux langues
   La capacité de travailler dans les deux langues ou tout au moins la bonne disposition au bilinguisme a joué un rôle important lors de l'embauche de nouveaux employés.

2. Cours de langue

   Un programme de formation linguistique pour le personnel a augmenté le niveau de bilinguisme des employés. Ce programme, élaboré par des pédagogues d'expérience, a permis aux cadres de l'Association de fonctionner dans la langue seconde.

3. Service de traduction

   Tout document destiné au personnel de l'Association et à ses bénévoles se fait en français et en anglais. Le service linguistique a mis sur pied un service de traduction. Différents glossaires touchant des secteurs d'activités propres au YMCA sont maintenant à la disposition des employés; des fiches terminologiques sont tenues à jour; chacune des succursales est représentée au service de traduction par une responsable de la traduction; un bulletin terminologique est publié mensuellement; la traduction du français vers l'anglais est effectuée par le service linguistique.

4. Evaluation du personnel

   L'évaluation du personnel et des programmes est faite dans la langue de travail de l'unité ou de la succursale.

5. 47% du personnel à temps plein est francophone

   a) 47% du personnel à temps plein est francophone

   b) 30% du personnel à temps partiel est francophone

	1975	1977	1979
employés à temps plein francophones	21%	28%	47%

C. Plus de la moitié de nos bénévoles est bilingue

A l'intérieur de l'Association, les bénévoles jouent un rôle primordial. De fait, ils sont à la base même de toute action. Le rôle du bénévole peut varier.

1. L'action des bénévoles à différents niveaux
   a) membre du Conseil d'administration
   b) membre des comités et programmes
   c) personne qui donne ses services et son temps pour le bon fonctionnement des programmes sous le parapluie officiel du YMCA
   d) personne qui participe à des activités spéciales dans le but d'amasser des fonds
   e) personne qui participe à des projets spécifiques qui ne sont pas sous le parapluie officiel du YMCA et qui fonctionnent avec l'aide du YMCA.

2. Les minorités ne sont pas représentées (se reporter à C.1)
   a) 35% de francophones
   b) 44% de francophones
   c) 41% de francophones
   d) 34% de francophones
   e) 30% de francophones

   1% de nos bénévoles ne sont ni d'origine francophone ni d'origine anglophone.

   En mars 1981: 65% des membres des conseils d'administration sont bilingues.

D. Les conseils et comités oeuvrent dans l'esprit de la politique linguistique

1. Composition linguistique révélatrice

   La politique linguistique de l'Association a été reconnue par les différents conseils et comités. De plus, l'Association a encouragé le recrutement de représentants dont l'expression reflète la composition linguistique du milieu desservi. La page 5 du présent document explicite la représentativité des conseils et comités.

2. Réunions menées dans les deux langues

a) réunions menées en français 18.75%

b) réunions menées en anglais 37.50%

c) réunions menées dans les deux langues 43.75%

En 1977, 34% des réunions étaient menées dans les deux langues. On peut considérer qu'il y eut et qu'il y aura 11% d'amélioration à ce niveau.

E. Nous sommes présents dans les milieux francophones

En 1975, l'Association accorda la priorité à l'établissement d'unités représentatives des réalités culturelles et de la composition linguistique du milieu montréalais.

1. Les nouvelles succursales

Différents projets ont pris forme et là encore, l'effort est soutenu. La succursale Rive-Sud oeuvre dans un milieu majoritairement francophone. La succursale Internationale fonctionne dans les deux langues et dessert une communauté où les autres ethnies (37%) forment une population à multiples facettes: la succursale répond vraiment à ces besoins diversifiés. La succursale Saint-Laurent est un centre communautaire familial. Les deux langues sont également présentes et les programmes sont le reflet de cette communauté. La succursale Saint-Laurent est jeune mais déjà représentative de son secteur à tous les niveaux. Dans le secteur est de Montéral, dans le quartier Hochelaga-Maisonneuve, une succursale YMCA offre ses services. Voilà une succursale entièrement francophone. La succursale Pointe Saint-Charles reflète un milieu où les deux cultures sont présentes.

2. Les camps de vacances

Les camps de vacances du YMCA se veulent aussi représentatifs des milieux à desservir. Ainsi, le camp Otereke, à Sainte-Agathe, permet à des familles francophones à faible revenu de passer de belles vacances en plein air. Le camp Weredale, au lac l'Achigan, se donne une vocation précise: être un camp de vacances français capable aussi de desservir les participants anglophones.

3. La moitié de nos participants est d'origine francophone
Le YMCA de Montréal a conçu des programmes dans la langue du milieu. L'intégration en milieu francophone se fait graduellement et les objectifs premiers de l'Association sont respectés. D'après nos statistiques, 50% de nos participants sont francophones comparativement à 28% en 1975 et à 35% en 1977.

4. Les programmes ne répondent pas complètement à nos attentes
36% de nos programmes sont dispensés en français, 37% en anglais et 27% dans les deux langues. Nous devons viser à dispenser nos programmes selon nos participants:
   a) 50% en anglais
   b) 50% en français.

F. Les relations extérieures ont créé une image

Au niveau des relations extérieures, l'Association a pris les dispositions nécessaires pour assurer un programme conforme aux objectifs de sa politique linguistique.

1. Les éléments de communication sont en place
   a) L'affichage se fait en français et en anglais selon les règlements émis par le gouvernement (Charte de la langue française).
   b) Les brochures, formulaires, insignes et affiches murales sont rédigés en français et en anglais.
   c) Toute la documentation émanant du service des relations extérieures est rédigée en français et en anglais.
   d) Un programme de relations extérieures est mis au point pour promouvoir l'Association en milieu francophone.
   e) Tout rapport soumis aux différents échelons du gouvernement provincial du Québec est rédigé en français.

2. L'unilinguisme anglais a diminué de 65% et plus
   a) En 1975, 83% de nos annonces étaient en anglais; en 1979, 12% seulement sont unilingues anglaises.
   b) En 1975, 97% des avis, notes de service étaient en anglais; en 1979, 35% seulement sont unilingues anglais.

3. D'autres organismes d'expression française font appel à notre expertise

Une des principales conséquences de l'application de la politique linguistique consiste en la multiplication de rapports soutenus avec les diverses instances gouvernementales provinciales.

Le YMCA a su gagner la confiance et le respect d'un certain nombre de politiciens et de hauts fonctionnaires grâce, surtout, à la multiplication d'interventions auprès des pouvoirs publics menées par le personnel francophone ou bilingue de l'Association.

Ainsi, le YMCA a-t-il été invité à:

a) Participer à une réunion privée ayant pour objet l'évaluation du programme d'assitance financière du HCJLS. Les autres intervenants étaient la Ville de Montréal, Centraide et la Fédération des centres communautaires de loisirs.

b) Participer à l'élaboration de l'ordre du jour d'un colloque organisé par le ministère des Communications intitulé "L'Etat et les communautés culturelles".

c) Formuler des recommandations portant sur l'avenir et le développement des programmes d'éducation populaire institués par le ministère de l'Education.

d) A la demande du ministère de l'Immigration, convoquer des rencontres de coordination regroupant les organismes d'aide aux réfugiés indochinois.

Enfin, d'autres interventions sont imminentes; de récents développements nous mèneront à intervenir auprès des ministres des Affaires sociales, des Affaires municipales, de l'Environnement, etc.

Par ailleurs, l'application de la politique linguistique nous a permis de faciliter, au niveau métropolitain, l'intégration du YMCA en milieu francophone. Ainsi, certains organismes desservant surtout des populations d'expression française ont-ils fait appel à notre expertise d'agent de développement communautaire pour relancer leurs activités.

Soulignons, pour conclure, l'impact de la politique sur nos relations avec les municipalités locales de même qu'avec le réseau québécois des intervenants en loisirs et en développement socio-culturel. En effet, l'on ne saurait négliger l'importance pour l'avenir de la multiplication de nos rapports avec les gouvernements municipaux de même qu'avec les organismes privés. Bien qu'il reste à ce chapitre encore beaucoup de terrain à parcourir, l'état de nos relations avec la Ville de Montréal laisse présager un avenir prometteur.

G. Nous sommes le dénominateur commun de tous les citoyens

1. Le citoyen est partie intégrante du YMCA
   En tant qu'organisme de développement communautaire, le YMCA de Montréal s'engage à travailler dans tous les secteurs de la communauté. Par conséquent, il est essentiel que les travailleurs communautaires et les services connexes soient disposés à travailler avec toute personne ou tout groupe désireux d'améliorer le mieux-être de la communauté. L'implantation de la politique linguistique à l'intérieur du YMCA de Montréal a permis à l'Association de faire participer les citoyens de langue anglaise et française au développement communautaire. L'Association est devenue le dénominateur commun de tous les citoyens, ce qui lui a permis de jouer un rôle actif au sein de la communauté toute entière.

2. Le YMCA reconnu comme organisme communautaire
   Il est évident que de plus en plus les organismes communautaires et les "groupements" considèrent le YMCA comme un des organismes les plus représentatifs de la communauté. De plus, différents services publics préoccupés par le développement social et communautaire considèrent le YMCA comme un agent de développement par excellence.

3. Nous devons définir nos secteurs d'activités

Il est certain que nous avons encore un long chemin à parcourir avant d'affirmer que nous sommes le reflet de tous les secteurs de la communauté; cependant, nous sommes convaincus que notre action est efficace et que nous nous acheminons dans la bonne direction.

H. Rétrospective de l'implantation de notre politique

1. Adoption par tous les conseils et comités

Cette politique linguistique fut approuvée par:

a) le Conseil de direction
b) le Conseil d'administration métropolitain
c) les conseils des diverses succursales et unités
d) les comités métropolitains
e) le groupe de gestion des opérations des succursales et unités.

2. Diffusion à tous les membres du personnel

Cette politique linguistique fut présentée à tous les membres du YMCA de Montréal.

3. Responsabilité de la Direction

La Direction a été responsable de la planification et de l'implantation de la politique linguistique.

III. LES CONCLUSIONS À TIRER APRÈS SIX ANS

A. Nos réussites

1. Le YMCA reflète les deux cultures principales de Montréal
   a) La marche des affaires internes et externes de l'Association se déroule en français et en anglais.
   b) Le personnel travaille dans les deux langues.
   c) Le processus d'embauche porte attention au profil culturel des candidats.

2. Le YMCA a ouvert de nouvelles succursales en milieux francophone ou bilingue
   a) Succursales Rive-Sud, Saint-Laurent, Hochelaga-Maisonneuve, Pointe Saint-Charles.
   b) Camps de vacances: Weredale, Otoreke.

   L'Association a conçu et initié des programmes dans la langue du milieu desservi.

3. Le recrutement des bénévoles a respecté la politique linguistique

4. Le YMCA a créé l'esprit d'échange entre les deux cultures
   a) Programme de relations extérieures conforme aux objectifs de la politique linguistique (affiches, formulaires, brochures, et documentation: en anglais et en français).
   b) Cours dispensés en anglais et en français.
   c) Rédaction française des rapports soumis aux différents échelons du gouvernement provincial du Québec.

B. Nos lacunes

1. Notre image n'est pas comprise
   Nous ne sommes pas assez connus en milieu francophone. Le sentiment général est qu'il faut définir l'image qu'on veut promouvoir: centre de conditionnement? centre communautaire? services à la famille?

   Notre nom français est défini: Le YMCA de Montréal, la raison sociale aussi. De là, il faut cerner notre approche sociale.

2. Les mécanismes et les structures en place ne favorisent pas assez l'échange culturel désiré

   47% du personnel est francophone; environ 36% de tous nos bénévoles sont francophones. Nous avons des mécanismes, des structures à mettre en place pour permettre une meilleure connaissance de l'autre culture, un meilleur échange entre les deux cultures.

3. Nous avons oublié que 13% de la population montréalaise est composée d'autres ethnies

   1% de nos bénévoles et de notre personnel représentent les ethnies de Montréal. Quelle stratégie devons-nous instaurer pour toucher le 13% de la population montréalaise formée d'autres ethnies.

4. La programmation française n'est pas proportionnelle à la représentativité francophone de nos participants

   50% de nos participants sont francophones et 36% des programmes sont dispensés en français. Cependant, beaucoup de francophones sont bilingues et peuvent profiter du 26% des programmes diffusés dans les deux langues. Cette aire de programmation devra être analysée en fonction de chacun des milieux: on devra réévaluer le milieu et la programmation.

5. L'information interne fait défaut

   Le réseau de communication interne n'a pas suffisamment agi selon les objectifs. Nous avons remarqué un manque d'information pertinente; ce point dépasse le mandat du service linguistique.

IV. A TOUS LES NIVEAUX, IL FAUT PRENDRE ACTION

A. Notre personnel doit être le point de départ de notre action

1. A Montréal: 65% de francophones et 13% d'autres ethnies
   L'Association continue d'appliquer la politique linguistique 1975 en fonction de la réalité montréalaise tout en tenant compte de la réalité démographique de chacune des succursales.

2. A l'embauche, tout candidat parle français
   Fonder le processus d'embauche sur des critères précis au niveau des besoins linguistiques de l'Association. Tout candidat devra avoir une bonne connaissance du français (évalué par un test reconnu).

3. Le YMCA favorisera l'apprentissage de la langue seconde
   Un programme de langue pour le perfectionnement de la langue seconde (le français ou l'anglais) permettra aux employés de raffiner leur langue de travail.

4. La langue maternelle lors de l'évaluation
   L'évaluation de rendement du personnel sera faite dans la langue choisie par l'employé.

5. Le public accueilli dans sa langue
   Toute succursale assurera le service de réception en français et/ou en anglais selon le cas.

6. Documentation disponible dans la langue désirée
   Tout document s'adressant au personnel de l'Association et à ses bénévoles sera en français et/ou bilingue.

7. La formation de l'employé à temps partiel sera considérée
   Le personnel à temps partiel sera considéré selon ces mêmes principes.

B. <u>Des conseils et comités représentatifs</u>

1. Continuer le recrutement linguistique
   Assurer que tous les conseils et comités de l'Association soient représentatifs de la réalité culturelle de Montréal.

2. Amener les francophones au niveau décisionnel
   Garantir une présence représentative du milieu montréalais au niveau décisionnel de l'Association.

3. Garantir l'appui des comités et conseils
   Assurer que tous les conseils et comités de l'Association appuient la politique linguistique.

C. <u>Nous devons investir dans nos programmes</u>

1. Connaître davantage le milieu
   Etre sensible à la démographie de chacun des milieux à desservir.

2. Parler la langue de milieu
   Avoir une stratégie linguistique dans tous les secteurs d'activités.

3. Servir tous nos abonnés
   Assurer que tous les services aux abonnés soient en français et/ou bilingues (animation, information).

4. Planifier des objectifs réalistes
   Etablir un équilibre entre les objectifs à atteindre et les moyens utilisés pour respecter la politique linguistique.

5. Soutenir les bénévoles de la programmation
   Offrir des moyens de support aux bénévoles et employés à temps partiel engagés dans les programmes.

D. Nous devons améliorer nos outils

1. Respecter les technicalités

   Les documents internes et externes de l'Association seront en accord avec les règlements émis par le gouvernement québécois (articles exécutoires de la Charte de la langue française).

   a) Les formules administratives seront en français ou bilingues.
   b) Les catalogues, brochures, dépliants seront en français seulement ou multilingues.
   c) L'affichage public, les enseignes lumineuses seront en français.

2. Echanger à tous les niveaux

   a) Intensifier les échanges entre les groupes culturels.
   b) Garantir une représentation du YMCA à des tables de consultation dans le milieu francophone.
   c) Assurer une image de marque de l'Association dans tous les milieux.
   d) Décentraliser le service linguistique par la représentation d'un membre rattaché à ce service dans chacune des succursales du YMCA de Montréal.

E. Nous devons rédiger le deuxième texte de la politique linguistique

1. Nous utilisons un texte désuet

   Le texte de la politique linguistique 1975 fixait des objectifs à atteindre en 1979. En 1979, nous avons prolongé la validité du texte jusqu'en septembre 1981.

2. Nous devons prendre action en septembre 1981

   En septembre 1981, le processus d'implantation de la deuxième étape de la politique linguistique devra commencer.

3. Nous avons besoin de l'appui de tous

   a) Les recommandations devront être approuvées par les comités et conseils selon le processus établi au YMCA de Montréal.
   b) La direction sera responsable de la planification et de l'implantation de la deuxième étape de la politique linguistique.
   c) Le personnel devra participer à sa mise en application.

V. LES PRINCIPES DIRECTEURS SE DÉGAGENT D'EUX-MÊMES

ATTENDU QUE l'Association se veut le reflet des réalités culturelles du milieu montréalais,

A. l'Association reconnaît dans les faits que Montréal est la métropole francophone et qu'elle est composée d'une diversité de communautés culturelles;

B. l'Association s'engage à

1) desservir les deux groupes majoritaires (anglophones et francophones) de Montréal tout en desservant les groupes minoritaires;

2) mettre sur pied une stratégie linguistique réaliste pour rejoindre l'ensemble des communautés environnantes;

3) assurer l'équilibre d'une représentativité multiculturelle à tous les niveaux de l'Association ainsi qu'à tous les palliers d'instance décisionnelle.